

УДК 331.1

Е. В. Глушакова, старший преподаватель
(Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации)

ВОПРОСЫ АВТОМАТИЗАЦИИ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Вопросы комплексной оценки персонала, разработки автоматизированных программ имеют научно-методическую и практическую значимость как на уровне управления организацией, так и на государственном уровне. Поэтому есть смысл рассмотреть практический аспект данной проблемы с социально-экономической точки зрения, поскольку наиболее полная и объективная оценка может быть достигнута на основе учета признаков, присущих руководителям той либо иной системы.

Questions of the integrated assessment of personnel, development of automated programs have the scientific-methodical and practical importance both at the level of management of the organization, and at the state level. Therefore, it makes sense to consider the practical aspect of this problem with the socio-economic point of view, as well as the most complete and objective assessment can be achieved on the basis of the features peculiar to the heads of one or the other system.

Введение. Впервые к рассмотрению вопросов количественной и качественной оценки результатов деятельности руководителей обратились ученые (классики менеджмента) Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Ф. Гильбрет, Э. Мэйо, С. Юнг, И. Майерс и др. Их исследования способствовали в целом становлению и развитию системы управления персоналом. Из современных ученых можно назвать У. Брэдли, Г. Десслера, Дж.Л. Гибсона, К. Камерона, Р. Куинна и др. В изучение социально-экономической проблемы оценки руководителей, формирования методик комплексной оценки определен вклад внесли отечественные и российские ученые: Н. П. Беляцкий, Н. И. Кабушкин, А. А. Брасс, Н. И. Горячко, В. К. Гупалов, В. А. Дятлов, Дж. Иванцевич, А. Я. Кибанов, А. А. Лобанов, В. А. Столярова, В. К. Тарасов, В. В. Травин, С. В. Шекшня и др. По мере смены отношений к оценке управленческих кадров, трансформации понятий «человек – ресурс» в «человек – социальная система», «воздействие на персонал» в «взаимодействие с персоналом» менялись методические подходы к расстановке акцентов и взглядов на проблему.

Вопросы повышения уровня объективности оценки руководителей системы потребительской кооперации, а также качественных параметров относятся к разряду наиболее приоритетных и актуальных [1, 2, 3]. Эта потребность определяется обстоятельствами практического и научно-методического плана. В практическом плане актуальность проблем исходит из необходимости повышения конкурентоспособности предприятий и организаций, постоянного улучшения качества продукции, обеспечения рентабельности основных отраслей деятельности потребительской кооперации. В научно-методическом плане наблюдается явно недостаточная изученность реальных возможностей

воздействия хозяйственных руководителей на процессы роста управляемых объектов и разработки единой методики оценки.

В ходе работы над проблемой оценки руководителей системы потребительской кооперации нами проведены исследования в 30 потребительских обществах с применением рейтинговой оценки деловых и личностных качеств руководителей, результатов хозяйственной деятельности организаций потребительской кооперации; выявлением проблем и недостатков аттестации, оценки при наборе, формировании резерва руководящих кадров и т. д.

Систематизация результатов исследования позволила разработать комплексный подход к оценке руководителей и автоматизированную программу на ее основе. Комплексный подход к оценке руководителей представляет совокупность методов оценки индивидуальной эффективности деятельности руководителей, эффективности управляемого объекта, оценки деловых и личностных качеств с учетом удельной значимости критериев каждого признака. Следовательно, оценочными показателями выступают: количественные показатели (экономическая эффективность управляемого объекта – K), качественные показатели (эффективность управленческого труда – F), деловые и личностные качества руководителей – L). Так как три группы показателей имеют количественное и балльное измерение, их необходимо привести к единому значению. Таким значением выступит балльная оценка уровней признаков с учетом их удельной значимости. Балльная оценка уровня признака с учетом его удельной значимости определяется как произведение удельной значимости признака в общей оценке и полученного балльного значения признака (таблица).

Оценочная таблица

Категории руководителей	Показатель	Удельная значимость признака M_i	Минимальное значение показателя ξ_1	Максимальное значение показателя ξ_2	Фактическое значение показателя x	Балльное значение показателя y	Сумма балльной оценки уровня показателя с учетом его удельной значимости $M_i y$
Председатель правления райпо	K_i						$Z_K = M_{K1} \cdot Y_{K1} + \dots M_{Kn} \cdot Y_{Kn}$
	F_i						$Z_F = M_{F1} \cdot Y_{F1} + \dots M_{Fn} \cdot Y_{Fn}$
	L_i						$Z_L = M_{L1} \cdot Y_{L1} + \dots M_{Ln} \cdot Y_{Ln}$
							Z

Примечание. В таблице использованы следующие условные обозначения:

K_i – показатель, характеризующий экономическую эффективность управляемого объекта;

F_i – показатель, характеризующий эффективность управленческого труда;

L_i – показатель, отражающий деловые и личностные качества;

Z_K – итоговое значение балльной оценки уровня показателя (экономической эффективности) с учетом его удельной значимости;

Z_F – итоговое значение балльной оценки уровня показателя (эффективности управленческого труда) с учетом его удельной значимости;

Z_L – итоговое значение балльной оценки уровня показателя (деловые и личностные качества) с учетом его удельной значимости;

M_{Kn} – удельная значимость признака по экономической эффективности управляемого объекта;

M_{Fn} – удельная значимость признака по эффективности управленческого труда;

M_{Ln} – удельная значимость признака по деловым и личностным качествам;

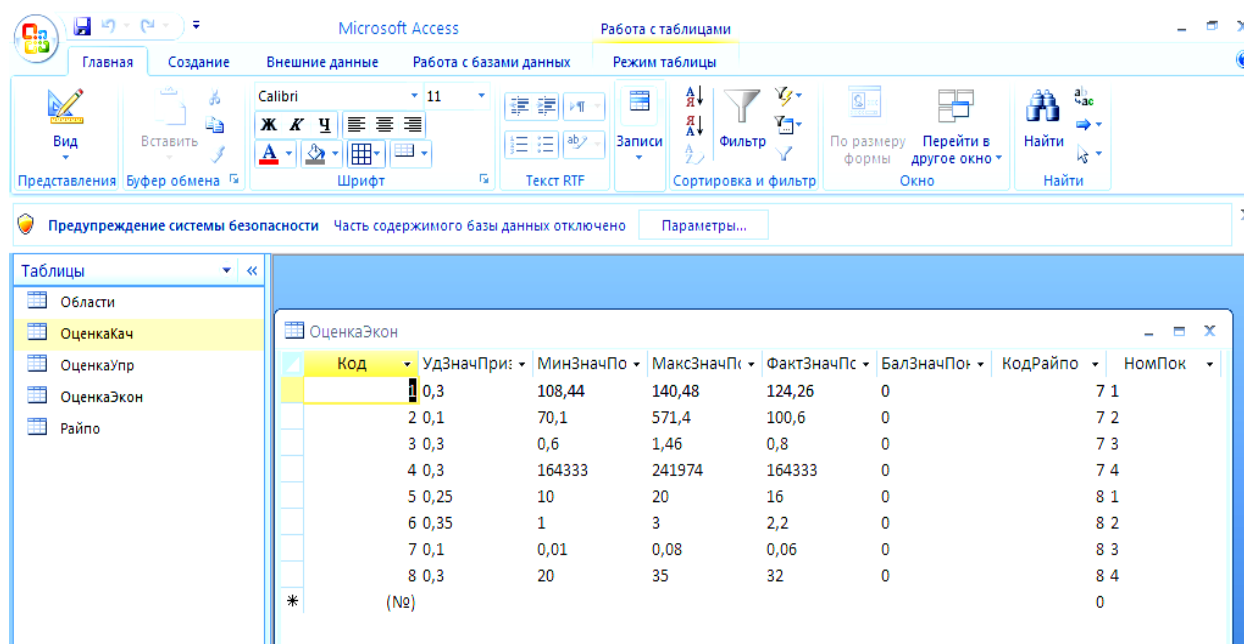
Y_{Kn} – балльное значение показателя по экономической эффективности управляемого объекта;

Y_{Fn} – балльное значение показателя по эффективности управленческого труда;

Y_{Ln} – балльное значение показателя по деловым и личностным качествам.

Целью автоматизации явилось повышение объективности, наглядности, скорости обработки данных и принятие оптимальных решений по результатам оценки. Автоматизированная программа комплексной оценки руководителей содержит оперативную информацию о результатах деятельности предприятий и организаций, эффективности системы управления,

экспертной оценки деловых и личностных качеств руководителей. Для управления ведением расчетных данных, занесения и корректировки данных в системе используется развитый многоуровневый интерфейс. Встроенная справочная система позволяет специалисту при работе с программой получать необходимую справочную информацию без выхода из системы.



Модуль оценки экономической эффективности управляемого объекта

Главное меню представляет собой иерархическую диалоговую схему доступа к функциям системы. К пунктам этого меню относятся реестр количественных, качественных показателей, (фактические, с учетом удельной значимости, минимальное и максимальное значения по группе потребительских обществ, балльное значение, балльное значение деловых и личностных качеств с учетом удельной значимости), наименования потребительских обществ в разрезе областей.

Данная программа позволяет получить комплексную оценку руководителей по трем группам показателей, отчетность в стандартных редакторах (электронных таблицах Microsoft Excel), возможность адаптации, открытость по отношению к другим приложениям, качественную аналитическую информацию.

Настройка и ввод данных осуществляется в следующих взаимосвязанных модулях: настройка (области, райпо, оценка деловых и личностных качеств, оценка экономической эффективности управляемого объекта, оценка эффективности управленческого труда), тип объекта, таблицы, дата создания, дата изменения, фильтр по группам (рисунок). Автоматизация каждого управленческого процесса должна либо уменьшать размер затрат на управление, либо изменять качественные характеристики управленческого процесса, влияющие на величину экономической выгоды, получаемой организацией. При внедрении программы, предложенной нами, минимизируется формальный подход к проведению аттестации и субъективизм. Общая эффективность автоматизированного решения данного типа задач находится в прямой зависимости от снижения затрат на обработку данных и представляет прямую экономическую эффективность.

Заключение. Разработанные рекомендации по оценке отраслевых и функциональных руководителей будут способствовать повышению объективности методики комплексной оценки. Они включают определение и согласование по-

казателей эффективности работы функциональных и отраслевых руководителей, оценку деятельности, обсуждение результатов на заседаниях правления, что будет способствовать активизации работы аттестационных комиссий при оценке профессионально-деловых и личностных качеств работников и результатов их труда (расширение практики диагностирования, социологических опросов и анкетирования и т. д.), использованию результатов аттестации при принятии решения о должностном продвижении, разработке методической базы оценки отраслевых и функциональных руководителей на основе профессиональных стандартов. Автоматизированная программа методики оценки руководителей системы потребительской кооперации позволит совершенствовать процесс аттестации (повысить объективность), набора и отбора, формирования резерва управленческих кадров, решения вопросов мотивации, развития кадров и др.

Литература

1. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399. – Минск, 2001. – 38 с.
2. О критериях оценки работы руководящих кадров республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 июня 2004 г. № 759. – Минск, 2004. – С. 54–58
3. О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций: Указ Президента Респ. Беларусь от 26 июля 2004 г., № 354 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – 4 авг. (№ 120). – С. 23–29.

Поступила 01.03.2012